العنوان:	دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني : دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار
المصدر:	المجلة العربية للإدارة (الاردن)
المؤلف الرئيسي:	الفهداوي، فهمي خليفة صالح
المجلد/العدد:	مج 27, ع 2
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2007
الشهر:	ديسمبر
الصفحات:	49 - 78
رقم MD:	49907
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	بيئة العمل، العراق، التعليم الجامعي، هيئة التدريس، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس، الإدارة الجامعية، السمات الشخصية، الولاء التنظيمي، الهوية، الأداء الوظيفي، تقييم الاداء
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/49907

دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني: دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار*

د. فهمي خليفة صالح الفهداوي

أستاذ الإدارة العامة المساعد

قسم الإدارة العامة – كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة الأنبار – العراق

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني، لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار العراقية، وقد طور الباحث استبانة مكونه من (35) فقرة، لغرض قياس المتغيرات والأبعاد، على مقياس ليكرت – Likert ذي الخمسة أوزان. وتم وضع أربعة أسئلة وخمس فرضيات، كآليات لهذه الدراسة في تحقيق أهدافها، وجرى اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ تعدادها (218) مستجيبًا يُمثلون نسبة (27%) من أصل المجتمع الكلّي للدراسة. واستخدمت الدراسة رزمة الحاسوب(SPSS.12) بالإضافة إلى بعض التقنيات الإحصائية الوصفية والتحليلية، لغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وتأكد صدق محتوى الاستبانة بواسطة المُحكَمين والخبراء اعتمادًا على معامل ثبات (كرونباخ ألفا Chronbach Alpha) (0.89).

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

1- إنّ تصورات المبحوثين إزاء المتغير المستقل (الهوية التنظيمية)، قد جاءت بدرجة منخفضة وبمتوسط نسبته (2.11).

2- إنّ تصورات المبحوثين إزاء المتغير التابع (المسار المهني)، جاءت بدرجة متوسطة بنسبة (2.66).

3- ثمة علاقة ارتباط بدلالة إحصائية، طبقًا إلى (بيرسون – Paerson) بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بنسبة مرتفعة بلغت (0.554).

وقدّمت الدراسة توصيات مستقبلية منها:

1- تفعيل دور الهوية التنظيمية من قبل الجامعات لغرض دعم سلوك أعضاء هيئة التدريس عبر حوارات الشفافية والاستماع إلى الآراء بصورة دورية مستمرة.

2- بشكل ايجابي ينعكس على دعم العملية التعليمية .. يجب تكريس الاهتمام المادي والمعنوي من قبل الجامعات تجاه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

3- قيام المؤسسات التعليمية بنشر ودعم القيم الإيجابية مثل: الاهتمام بالأعضاء والعدالة، والثقة، والقيم الاجتماعية، لغرض تحقيق الفاعلية الجامعية، وبلورة قيمها في أداء أعضاء الجامعة.

---

* تم تسلم البحث في يونيو 2006، وقُبل النشر في أغسطس 2006.

أولاً- الإطار العام للدراسة:

1- المقدّمـــة:

تواجه المنظمات الإدارية العامة والمؤسسات الحكومية في العراق، من جرّاء الظروف غيــر الطبيعيــة المحيطة بها، أزمة حقيقية في إثبات الهوية التنظيمية التي تشتمل عليها رؤيتها ورسالتها وأهدافها، وما يــرتبط برمزها ومكانتها في المجتمع والحياة والبيئة العامة.

ويُعدّ موضوع "الهوية التنظيمية" Organizational Identity واحدًا من الموضوعات التنظيمية الحديثــة، التي فرضت مبررات الاهتمام بها بقوة، حسبما تقتضيه آليات التطوير الحديث للمنظمات المعاصرة، حيث بالقدر الذي يتضمن فيه هذا الموضوع أبعادًا متعددة من القيم والأخلاقيات، فإنه من جانب آخر يتــضمن بُعــدًا منطقيًــا مكثفًا، يجيب عن التساؤلات الإنسانية والعقلانية التي يطرحها جميع المواطنين المرتبطين بالمنظمـــات والـــدوائر الحكومية العامة، وبما يؤدي أو يفضي إلى معرفة الذات والنشاط والغاية والجدوى، بكل مـــا يتعلـــق بمخرجـــات السلوك والثمرات والنتائج المترتبة عن تفاعل أعضاء المنظمات، مع محيطهم الفعلي القريب من إدراكهم.

وهذا يعني أن الهوية التنظيمية تتجسد ضمن مفاهيم أو موضوعات متعددة، سياسية أو اجتماعية أو قانونية، تعكس المضامين النفسية والثقافية في ترجمة العلاقة النظامية أو الانسجام المؤسسي بين الفرد أو المجتمـــع مـــن جهة، والمنظمات والدوائر الحكومية التي يتعامل معها ذلك الفرد أو المجتمع من جهة أخرى، كما تعكس حقيقـــة الغايات أو الأهداف المتوخاة لكل جهة من هذه الجهات ذات العلاقة بمفهوم المصلحة العامة ومضامينها.

وثمة دور ملاحظ للهوية التنظيمية في التخطيط وتحليل المسار المهني أو الوظيفي لكل عضو من أعضاء المنظمة، بحيث يصبح بمقدور هذا العضو أن يقف عند مهاراته ومواهبه وطاقاته ودوافعه وقيمـــه، ويتعـــرف على طموحاته وسعيه والفرص المتاحة له في حياته الإدارية والمهنية والوظيفية، التي تُمكّنه من رســـم دلالـــة مستقبلية لأهدافه في الحياة بشكل متواصل.

وهذا يعني أن "المسار المهني" Career Path، يُمثل انعكاسًا ناجمًا عن بلورة أو تطور الهوية التنظيمية، التي يعيشها الموظف الإداري العام ويشعر بها، خلال مسيرته الإدارية أو الوظيفية، بالشكل الذي يكـــون فيـــه المسار المهني مرتبطًا في نسبته ومستواه التقييمي، مع درجة الارتباط الحاصلة بين الفرد والمنظمة، من خلال مؤشرات الهوية التنظيمية والآثار المتولدة عنها.

وعليه فهذه الدراسة تهتم بالتعرّف على العلاقة بين الهوية التنظيمية والمسار المهني، الذي يختطـــه الموظـــف العام في حياته المهنية والوظيفية، وبالأخص عضو هيئة التدريس في الجامعات العراقية بشكل عام، وجامعة الأنبـــار على وجه الخصوص، بما من شأنه الوقوف عند النتائج المترتبة عن تحليل أبعـــاد تلـــك العلاقـــة، إزاء التحـــولات الوظيفية والمستقبلية للمسار المهني للتدريسيين في جامعة الأنبار، التي تعيش اليوم واقعًا بيئيا متأزمًا، فرضته حالـــة الاحتلال الأجنبي للعراق، وقد انعكست آثاره على عموم الإدارات والمؤسسات الحكومية العامة فيه على حدّ سواء.

2- أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة، من خلال ارتباطها بأهمية معرفة الذات على مستوى المنظمة وعلى مستوى الأعضاء العاملين فيها. حيث إن افتراضات العلاقة بين الفرد والمنظمة تنوعت مسلماتها النظرية والتطبيقية بين افتراضات التصادم أو افتراضات التلاحم، مما يترتب عنها حاجه فعلية لتحليل السلوك التنظيمي، في سبيل التحقق والفهم لماهية الحياة التنظيمية للمنظمة، فضلاً عن الحياة الوظيفية لأعضائها.

وقد أعطى ذلك لموضوع الهوية التنظيمية والتعرف على دورها المحتمل في المسار المهني، حضورًا ملحًا يتضمن تحديد مؤشرات السلوك الفعلي القائم في المنظمة الإدارية، وبالتالي يضمن للمعنيين والمسئولين الكيفية التطويرية التي يمكن اتباعها في تصحيح وتطوير المنظمة والعلاقات التنظيمية والإدارية القائمة فيها.

فأهمية هذه الدراسة تتوافق مع متطلبات حاجة مؤسسة، كجامعة الأنبار التي تناولتها الدراسة، وبلورة الخصائص التنظيمية الراسخة، التي تكفل للجامعة ظهور إدارة وقيادة متسمة بالفاعلية والحضور ومرتبطة بالقيم والأخلاقيات والتطوير في بيئتها الداخلية وفي تفاعلاتها مع البيئة المجتمعية المحيطة، كمطلب إصلاحي مهم تقتضيه المرحلة الراهنة.

3- أهداف الدراسة:

تتوخى هذه الدراسة تحقيق الأهداف الأساسية الآتية:

أ- الوقوف عند الأهمية التي تتضمنها المتغيرات أو الأبعاد المرتبطة بالهوية التنظيمية والمسار المهني، من خلال وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية كمبحوثين فاعلين، ضمن الواقع الجامعي العراقي.

ب- التعرّف على مستويات العلاقة بين الهوية التنظيمية والمسار المهني، وبيان التأثيرات المتولدة عن تلك المستويات في العلاقة.

ج- تقديم توصيات مستقبلية مناسبة، بهدف تحسين الواقع التنظيمي للمؤسسة الجامعية، ودعمه بأطر الهوية التنظيمية الفاعلة، وإبراز دورها وتأثيراتها الإيجابية، في المسار المهني للعناصر التدريسية العاملة فيها.

4- مشكلة الدراسة:

تتبلور مشكلة الدراسة، من خلال الوضع المؤسسي المتدهور الذي يعيشه العراق عمومًا، ومحافظة الأنبار خصوصًا، تحت ظروف غير طبيعية فرضتها قوى الاحتلال الأجنبي، والتي عكست أوضاعا عصيبة، وولّدت آثارًا تخلّفية - سلبية، وأفرزت حالات متعددة من الضعف التنظيمي المتمثلة بانخفاض الروح المعنوية وغياب

الدافعية، وشعور أعضاء المنظمة بالاغتراب، فضلاً عن انسحاب الكفاءات العلمية، وفقدان المصداقية عن الإدارة العليا، وزيادة الفساد ومقاومة التغيير، وبروز جماعات المصالح المتضاربة، وهذه كلها أسباب ومشكلات جعلت من جامعة الأنبار، مؤسسة إدارية عامة فاقدة لرسالتها العلمية ولهويتها التنظيمية في نفوس أعضائها العاملين فيها، وتعاني في الوقت ذاته من قطيعة مع البيئة والمجتمع المحيط بها، مما يجعلها حقًا في مواجهة أزمة بقاء أو وجود.

كما وإن جامعة الأنبار يُستشعرُ فيها اليوم، ذلك الغياب الواضح لحالة الانتماء والالتزام التنظيمي، من قبل أعضاء الهيئة التدريسية حيال الكيان التنظيمي والقيادي للجامعة، إذ إن العلاقات الرسمية آخذة للنمط التقليدي الرتيب، بعيدًا عن الحيوية والفاعلية والتميز في الجهد والأداء، فضلاً عن انعدام الشفافية والعدالة في القرارات والإجراءات، وهذه المظاهر صارت مثار جدل المنتسبين والمعنيين بإصلاح الوضع الجامعي، الذي أضحى وسطه قاحلاً خاليًا من الحراك الأكاديمي الفاعل، ومن الأنشطة العلمية والبحثية المطلوبة، مما دفع ذلك بالباحث نحو تسليط الضوء على تلك المشكلات الجوهرية، عبر موضوع هذه الدراسة، الذي يشتمل قياس دور الهوية التنظيمية وتأثيرها المحتمل في المسار المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، من منطلق تحليلي وميداني.

5- أسئلة الدراسة:

سوف تحاول هذه الدراسة بلوغ غاياتها، من خلال الإجابة عن الأسئلة الأساسية الآتية:

1- ما الأهمية النسبية للهوية التنظيمية كمتغير مستقل، وللمسار المهني كمتغير تابع، بحسب وجهة نظر المبحوثين في جامعة الأنبار؟

2- ما الترتيب التنازلي والأهمية النسبية للأبعاد التابعة (التأهيل، الإبداع، الاستقلالية، الأمن الوظيفي) بحسب وجهة نظر المبحوثين في جامعة الأنبار؟

3- هل ثمة علاقة ارتباطية إحصائية دالة عند مستوى دلالة ($a = 0.01$) بين الهوية التنظيمية والمسار المهني بصورة مجتمعية أو بصورة بُعدية منفردة؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين، لدور الهوية التنظيمية في المسار المهني، تُعزى للمتغير الوسيط بعوامله النوعية (النوع الإنساني، النوع الاجتماعي، نوع العمل، الشهادة العلمية، اللقب العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، العمر)؟

6- فرضيات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على تبنّي خمس فرضيات رئيسة،طبقًا لأسلوب (فرض النفي والفرض البديل - Null and Alternate Hypotheses) أي إن فرض النفي (Ho) يعني عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية "Significant" بين قطبين أو متغيرين محددين، وبالتالي فإن هذه العلاقة مساوية لقيمة الصفر، أما

الفرض البديل (H) فيعني عكس فرض النفي، ليُشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قطبين أو متغيرين محددين، وبالتالي هناك فروق في العلاقة ليست مساوية لقيمة الصفر.

وقد جاء اعتماد هذه الدراسة على هذا الأسلوب في صياغة الفرضيات، توخيًا في الحِياد وعدم التحيز، حيث يتم الفرض ابتداء بعدم وجود العلاقة ريثما يتم إثبات وجود العلاقة، أو لا يتم إثبات وجودها، من خلال الاختبار العملي، بحيث يُصار إلى الأخذ بالفرض البديل عند إثبات وجود علاقة، أو الأخذ بفرض النفي عند عدم إثبات وجود تلك العلاقة، طبقًا لوجهة نظر (Sekaran ،2000: 110) ضمن كتابه "طرق البحث في الإدارة"، وأيضا وجهة نظر (Leedy and Ormrod, 2001: 60 - 61) ضمن كتابه "البحث التطبيقي"، وحسبما تؤكد عليه أيضًا تقنيات علم الإحصاء في تحليل البيانات الكمّية.

وعلى هذا الأساس العلمي، تمّت صياغة فرضيات هذه الدراسة، طبقًا لمنطق فرضيات النفي، بحيث يتم الأخذ بها عندما لا يُفصح الاختبار الإحصائي عن وجود علاقة بين المتغيرين المطلوبين، وبالعكس سوف يتم الأخذ بفرضيات الإثبات البديلة، التي تُقرّ بوجود العلاقة بين المتغيرين المطلوبين، وهذه الفرضيات على النحو الآتي:

1- (Ho): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية، بين المتغير المستقل (الهوية التنظيمية)، وبين المتغير التابع (المسار المهني).

2- (Ho): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (الهوية التنظيمية)، وبين البُعد التابع (التأهيل).

3- (Ho): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (الهوية التنظيمية)، وبين البُعد التابع (الإبداع).

4- (Ho): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (الهوية التنظيمية)، وبين البُعد التابع (الاستقلالية).

5- (Ho): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (الهوية التنظيمية)، وبين البُعد التابع (الأمن الوظيفي).

ثانيًا- الإطار النظري للدراسة:

1- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة:

اهتمت المنظمات المعاصرة بموضوع الهوية التنظيمية مؤخرًا،خلال منتصف أعوام الثمانينيات من القرن المنصرم، لأن ذلك يُشكّل مطلبًا أصيلاً في خلق النجاح المتواصل نحو تحقيق فاعلية أنشطتها وبلوغ غاياتها وأهدافها.

ونتيجة لذلك الاهتمام المتزايد، قدم المعنيون من علماء وباحثين، تعريفات متنوعة لمفهوم الهوية التنظيمية، طبقًا للتوجه الفكري والغاية التطويرية التي ينشدها كل رأي أو باحث، حيث يشير المفهوم إلى تحديد معنى الكيانات التنظيمية القائمة بوصفها فردًا أو جماعة أو منظمة، ثم تحديد موقع أي منها بالنسبة للكيانات الأخرى في البيئة التي تتفاعل معها والتعرف على ذواتها بناء على ذلك (رشيد، 2003: 5).

فقد تم تعريف الهوية التنظيمية انطلاقا من نظرية الهوية الاجتماعية الداعية إلى فهم وتحليل وتفسير السلوك الإنساني في الكيانات الاجتماعية، حيث إن الناس في الغالب، هم أعضاء في منظمات يعملون فيها، بالشكل الذي يجعل من الهوية التنظيمية حلقة وصل نفسية واجتماعية تجمع ما بين الأفراد ومنظماتهم العاملين فيها. (Finkelstein et. al, 2001: 378).

فالهوية التنظيمية تُمثل خصائص المنظمة التي تميزها عن غيرها، والتي تتضمن أهدافها الجوهرية، وبالشكل الذي يتجسد ضمن اعتقادات أعضائها والعاملين فيها بكل وضوح واستيعاب. (Albert et. al, 2000: 13).

كما تُعرّف الهوية التنظيمية – أيضًا – بأنها ذلك العنصر أو المكون الذي يشير إلى السلوك الجماعي، والذي من خلاله يُعبّرُ أعضاء المنظمة عن علاقتهم بخصائص المنظمة الأساسية وأبعادها كالقيم والمعتقدات والمبادئ والقيادة وما يشكل معنىً لأولئك الأعضاء (رشيد، 2003: 29).

وتُعّرف الهوية التنظيمية كذلك، بأنها ذلك الشعور الذاتي المتولد عند عضو المنظمة بالاندماج والتوحد مع منظمته التي يعمل فيها. (Mael and Ashforth, 2001: 197).

وعليه فقد حرصت المنظمات على تجاوز حالات الوقوع بالاغتراب التنظيمي أو العزلة التنظيمية، من خلال التحصن بامتلاك المنظور الاستراتيجي في وضع الأهداف ورسم السياسات المستقبلية، حيث سعت إلى تحفيز العاملين فيها، لكي يكونوا جزءًا من رؤيتها ورسالتها في الحياة، بالشكل الذي يجعل من الهوية التنظيمية للمنظمات مصدرًا أساسيا في الإدارة والنظرة التخطيطية، وكأنها برنامج شمولي يرتبط بالخدمات والمنتجات والمخرجات، كما يرتبط بالبيئة المحيطة، وبمختلف وسائل الاتصال والسلوكيات داخل المنظمات، وخارجها. (Olins, 1995: 3).

وترتب عن ذلك حصول القناعة لدى الفكر الإداري بالمضمون الفلسفي الذي يرتكز عليه بناء الهوية التنظيمية في المنظمة من خلال: (Dutton et. al, 1994: 240).

أ- سريان هوية المنظمة دون غيرها بالنسبة لعضو المنظمة.

ب- سريان خصائص المنظمة، بوصفها مؤشرًا اجتماعيًا للتعبير عن السمات والخصائص الذاتية لعضو المنظمة.

ج- استجماع مختلف الخصائص التنظيمية والفردية، ضمن إطار متفاعل يتمثل بالهوية التنظيمية.

وأصبح مفهوم الهوية التنظيمية مفيدًا ضمن قضايا الإدارة والتنظيم، ويتوافق مع الأغراض السياسية ودفع نشاط المنظمات وتعزيز قدرتها على بلورة تطلعات جديدة، ويسهم في التدريب الفاعل وفي تغيير الثقافة، ويفضي إلى جعل جميع الفاعلين مرئيين بالمنظمة ومعروفين ضمن المواقع الإدارية لدى جميع العناصر والمستويات الأدنى. (Markwich and Fill, 1997: 296 -297).

وحظّي موضوع الهوية التنظيمية بالقيمة المركزية بالنسبة للمنظمة، من حيث إن الهوية التنظيمية تقدم معيارًا معلومًا حول تقييم بقاء الأعضاء في المنظمة، وما الجدوى من بقائهم فيها عبر السنوات، وبالتالي توضح التفسيرات المطلوبة إزاء موضوعات أخرى ذات علاقة بالهوية التنظيمية، مثل الرضا الوظيفي، الولاء، التنظيمية، الإنجازية. (Van Rekom, 1997: 412).

كما إن للهوية التنظيمية مجموعة فوائد مهمة للمنظمة، تتمثل بحيوية التحفيز نحو الأداء، وتحقيق تكاملية الولاء والالتزام التنظيمي، والعمل على بلورة ما يعرف بالمواطنة التنظيمية وبسلوكيات الدور الإضافي. (Dessler, 1999: 58 -59).

أما بخصوص الدور المؤثر للهوية التنظيمية في المنظمة من خلال أعضائها، فإنه يشمل المسار المهني لكل عضو في المنظمة، عن طريق المؤشرات التنظيمية الآتية: (Johnso et. al, 1999: 160).

أ- تحديد رؤية الأعضاء حيال عملية اتخاذ القرارات التنظيمية في المنظمة.

ب- تحديد البناء التنظيمي وهيكل المنظمة، من خلال ما يدركه أعضاء المنظمة من وظائف المنظمة في التوجيه والاتصالات.

ج- تحديد طبيعة العلاقات الوثيقة بالمجالات الاجتماعية للمنظمة.

ولقد تعمّقت الدراسات التي تناولت الهوية التنظيمية نظرًا لأهميتها، وتعاملت معها من خلال منظورين هما (Kirikidou and Millward, 2000: 50 -51):

الأول- خارجي: ويتضمن الإجابة عن السؤال: (مَن نحنُ.؟).

الثاني- داخلي: ويتضمن التعرف على قيم المنظمة وسماتها وخصائصها.

وبالإضافة إلى التمييز بين مفهوم "الهوية الفعلية" و"الهوية المثالية"، وكيفية إحلال التكاملية بين هذين المفهومين،عند بناء الهوية التنظيمية لدى أعضاء المنظمة، فقد غدا للهوية التنظيمية أهمية مرتبطة بالحياة الوظيفية والمسار المهني للموظف في منظمتهِ الإدارية، من خلال بعض المعطيات الأساسية مثل: دعم الموظف لذاتهِ واحترامهِ لنفسهِ، وبلوغه لدرجة من الارتقاء فوق اعتبارات الذات، واكتسابه لصفة مميزة للحياة، وتزايد مستوى الأمل والطموح الإداري لديه، ثم إحساسه بدرجة واضحة من الانتماء والإخلاص للمنظمة. (Mael and Ashforth, 2001: 198-200).

ثم توسّعت الدراسات وتنوعت مداخلها، وبالأخص الدراسات الأجنبية التي دأبت على تحليل الهوية التنظيمية، ومعرفة علاقاتها وتأثيراتها في المسار المهني لأعضاء المنظمة، في حين لاحظ الباحث ندرة مثل هذه الدراسات في البيئة العربية والإسلامية، وفي المنظمات الإدارية والتعليمية على وجه الخصوص.

فقد خلصت دراسة (Fiol and Huff,1992: 270)، إلى أن كفاءة عضو هيئة التدريس الجامعي في أدائه، تتزايد فاعليتها طالما تزايد شعوره بالهوية التنظيمية، التي ينجم عنها تطابق في الأهداف بين الأعضاء والجامعة.

وتوصلت دراسة (Ryff and Keyes, 1995: 720 -722)، إلى أن شعور عضو هيئة التدريس الجامعي بالأمان خلال مساره الوظيفي، سوف يحفزه للارتقاء وتعزيز مكانته الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع.

وأوضحت دراسة (Pratt and Foreman, 2000: 141-143)، أن الهوية التنظيمية ذات تأثير عالي المستوى في السلوك الإنساني لأعضاء المنظمة، وبالمقابل فإن السلوك الإنساني للأعضاء، يؤثر على الهوية التنظيمية بشكل واضح، وهذا يعتمد على مفهوم التعلّم التنظيمي.

ودللت دراسة (Woods and Jeffry, 2002: 89) على أن أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة السابقة والخدمة التعليمية، يمتلكون قدرة عالية جدًا على المعرفة بهويتهم الذاتية وحقيقة واجباتهم المهنية، بأكثر من الأعضاء الجدد الذين ليس لهم خدمة تعليمية سابقة.

وبطريقة مماثلة توصلت دراسة (Schrodt, 2002: 189 -190) إلى وجود علاقة إيجابية تصاعدية، بين تزايد مدة خدمة الأعضاء في منظماتهم، وارتفاع مستوى إحساسهم بعمق الهوية التنظيمية التي تربطهم مع منظماتهم.

وقدمت دراسة (رشيد، 2003: 3) اختبارات حول مفهوم الهوية التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية، وأظهرت الدراسة قوة التماثل التنظيمي في الأهداف لدى الأعضاء، فضلاً عن تزايد مستوى التماثل بزيادة عدد سنوات الخبرة.

وأفادت دراسة (القرالة، 2005: ج) في أثناء اختبارها لأثر المشاركة (المرغوبة والمُدركة) في التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية، بأن مستويات المشاركة المرغوبة كانت مرتفعة، بالقياس مع مستوى المشاركة المدركة التي جاءت متوسطة، وأن تصورات المبحوثين إزاء التماثل التنظيمي جاءت مرتفعة وبدلالة إحصائية واضحة.

2- التعريفات الإجرائية للدراسة:

لقد أوضح (فرنش، وجوينر، 2000: 370-371)، جوهر العلاقة المهمة بين المضامين التي تُسهم في بلورة الهوية التنظيمية، وبين المضامين التي تُسهم بدورها في بلورة المسار المهني، حيث أكدا في هذا الصدد، أن المسار المهني يكون من جرّاء مجموعة مثبتات، تُمثل نسق المواهب والدوافع والقيم التي يراها عضو المنظمة في نفسه وذاته، والتي تُدمج ضمن مساره المهني كوحدة متجمعة، تعكس حقيقة تصوراته وتقييماته وأهدافه في الحياة على وجه العموم، وذلك طبقًا للأبعاد التي قامت عليها مرتكزات المسار المهني أصلاً، والتي أخذت بها هذه الدراسة، واعتمدتها مرتكزًا تحليليًا عند بناء وصياغة التعريفات الإجرائية، وما قد تنطوي عليه من الدلائل والسلوكيات، وبالأخص في ذلك ما يتعلق بأبعاد المسار المهني: التأهيل، والإبداع، والاستقلالية، والأمن الوظيفي.

وتوضح الدراسة المضامين القيمية والسلوكية التي تتضمنها التعريفات الإجرائية المُتبناة، بوصفها متغيرات وأبعادًا أساسية، جرى تبنّيها وانتقائها واعتمادها وتكييفها ومقايستها،عبر حزمة الآراء والطروحات الفكرية والبحثية التي وقف عندها الباحث، عقب توكيد مقاربتها وجدوى تفعيلها وتشغيلها، من حيث كونها مجموعة مفاهيم تنطوي على روابط تبادلية في العلاقة والأثر، بين منظومة قيمية محتملة ومقاربة أدائية على الفعل، الذي يتيح للباحث إمكانية تقييمه وقياسه، ضمن بيئة الجامعة والوسط التدريسي للمبحوثين فيها، وهذه التعريفات على النحو الآتي:

1- **(المتغير المستقل) الهوية التنظيمية Organizational Identity**: ونعني: درجة التوافق الحاصلة عند العضو في المنظمة حيال منظمته التي يعمل فيها، على صعيد الأهداف والقيم والسلوكيات. (Vaughn, 1997: 120).

2- **(المتغير التابع) المسار المهني Career Path**: ويعني: درجة المواقع الإدارية والمناصب التي شغلها وتحمّل مسئولياتها العضو في المنظمة، عبر مسيرته المهنية، وحظي من جرّائها على الترقيات المناسبة، وعلى ما يحقق له أهدافه العامة في الحياة. (Coburn, 1998: 8)، ويشتمل هذا المتغير على **أربعة أبعاد تابعة** وهي:

أ- **(البُعد التابع) التأهيل Qualify**: يعني: درجة المؤهلات الوظيفية أو التقنية التي يحتكم إليها العضو في المنظمة، والتي تمنحه استمرارية التواصل في أداء عمله والارتقاء إلى تولي المسئوليات الأعلى. (فرنش، وجونير، 2000: 371).

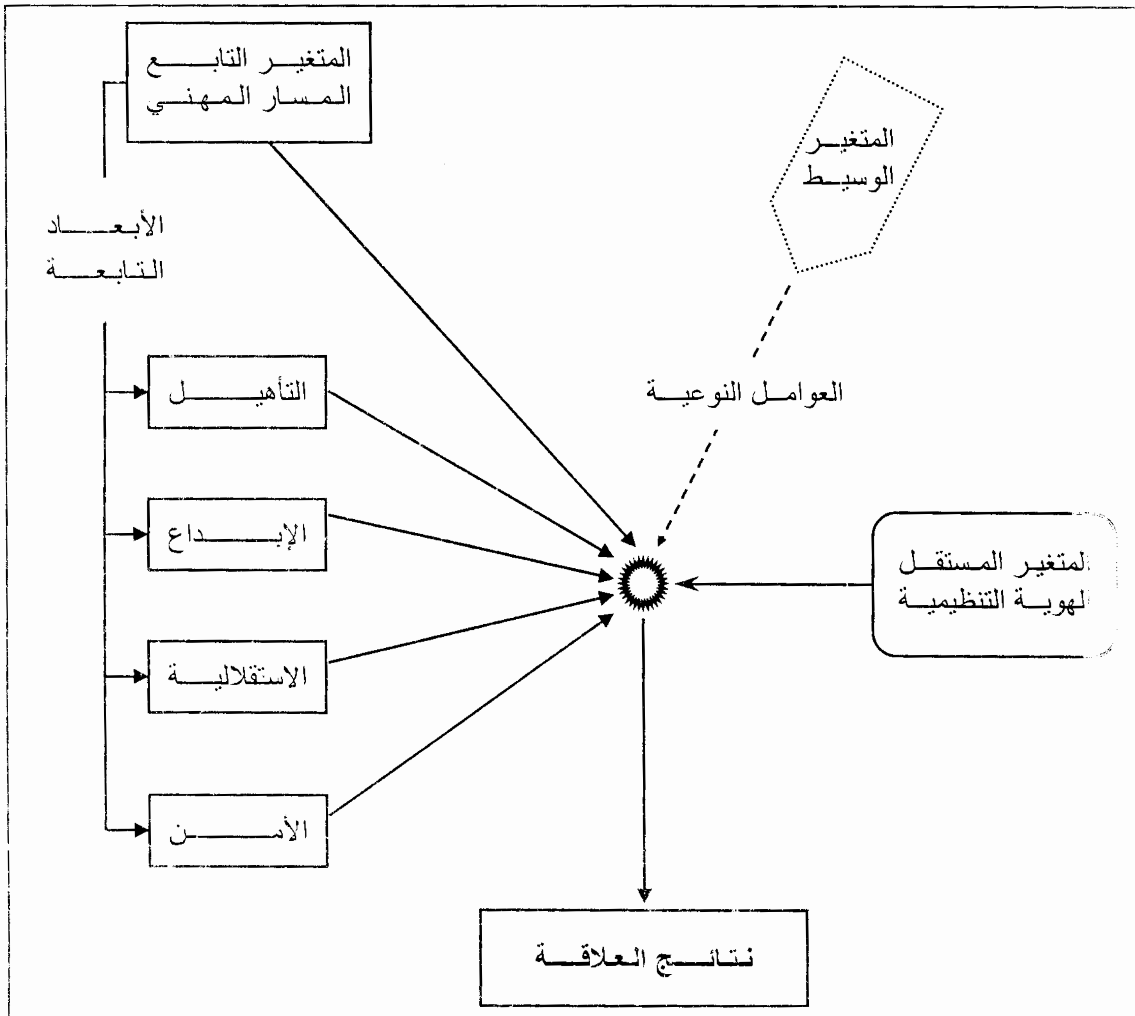
ب- **(البُعد التابع) الإبداع Innovation**: يعني: درجة تنفيذ الأفكار الريادية والأساليب الخلاقة الجديدة، لتطوير بيئة العمل والأداء،في سبيل تحسين مستوى النتائج، ورفد احتياجات الطاقات بكل ما يلزم من وسائل وأدوات محققة لحالة التميز لدى الأعضاء. (Schermerhorn, 2001: 379).

ج- **(البُعد التابع) الاستقلالية Independence**: يعني: درجة الخصوصية والشعور بالتمكين، ضمن أجواء العمل للعضو بالمنظمة، وتتيح له ممارسة مهامه بحرية نابعة من دراية وخبرة، خلال أوقات العمل المعلومة والضوابط المعمول بها. (Schein, 1980: 84).

د- **(البُعد التابع) الأمن الوظيفي Functional Security**: يعني درجة شعور عضو المنظمة بالاطمئنان على حقوقه الوظيفية والمستقبلية، من جرّاء استمراره في عمله والموقع الذي يشغله، وبما يتيح له الاستقرار والتواصل في انتمائه للمنظمة. (Beardwell and Holden, 2001: 284).

3- النموذج الافتراضي للدراسة:

في ضوء الأطر القيمية والمعطيات السلوكية للتعريفات الإجرائية، الواردة ضمن هذه الدراسة، يُمكن أن نستدل على "الهيكلية الأسلوبية" للعمل، التي نهجها الباحث في تحليل ومعالجة تفاعل العلاقة بين المتغيرات والأبعاد المراد اختبارها وتحليلها، وذلك من خلال تحديد المتغير المستقل (كليًا) والمتغير التابع (بجميع أبعاده)، فضلا عن المتغير الوسيط (بعوامله النوعية) طبقًا للنموذج الافتراضي المقترح، كما هو موضح أدناه:



...ذج الافتراضي المقترح: يوضح متغيرات الدراسة (تصميم الباحث).

... - الإطار المنهجي للدراسة:

منهجية الدراسة:

استوعبت الدراسة الطريقة والإجراءات العلمية، النظرية والتطبيقية في جمع المعلومات وتحليل ...ياتها. بحيث تمّ الاعتماد على منهجية البحث الوصفي، الذي يأخذ بإمكانية إجراء المسح المكتبي للمعلومات ...رية والسوابق التجريبية المماثلة لهذه الدراسة، لغرض بلورة وبناء الإطار النظري والدراسات السابقة.

كما الاعتماد على منهجية البحث الميداني الذي يأخذ بإمكانية إجراء المسح الاستطلاعي في جمع البيانات ...علومات، من خلال استبانة أعدها الباحث خصيصًا لما تسعى إليه الدراسة، وبالتالي تحليلها اعتمادا على ...يب الإحصاء الوصفي المناسبة لمحاور الأسئلة والفرضيات.

2- مجتمع الدراسة والعينة:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار - العراق - بمختلف درجاتهم ورتبهم العلمية ومسمياتهم الوظيفية، والبالغ تعدادهم الإجمالي (797) عضوًا، ضمن رئاسة الجامعة واثنتي عشرة كلية، بحسب إحصائية شهر نيسان (أبريل) 2006، للشئون المالية والإدارية والقانونية في الجامعة.

وقام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغ قوامها (270) عضوًا، وقد وزعت الاستبانة الاختبارية على العينة، وتم استبعاد (52) استبانة، لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، لتصبح العينة (218) عضوًا، بما يُشكّل نسبة (27%) من أصل مجتمع الدراسة الكلي، ويتوافق بذات الوقت مع الجدول الإرشادي لأحجام المعاينة في المجتمعات المتجانسة، حسبما وُضع من قبل المختصين بأحجام العينات. (Sekaran, 2000: 295).

3- أداة الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة باستبانة (ملحق 1) متكيفة مع الواقع البيئي والاجتماعي والقيمي، لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار، حيث تمت صياغة الفقرات في الاستبانة، من قبل الباحث، عقب استقراء الخلفيات النظرية والأدبيات الفكرية والسلوكية التي تناولت الأبعاد ذات العلاقة، فضلاً عن الوقوف عند الأدوات المماثلة التي تضمنتها الدراسات السابقة في هذا الخصوص.

وفيما يأتي توضيح لمكونات أداة الدراسة:

المكون الأول- يتضمن معلومات حول خصائص العينة في إطار المتغير الوسيط بعوامله النوعية.

المكون الثاني- يتضمن (35) فقرة لغرض قياس تفاعل المتغيرين والأبعاد المشتملة، وحسبما يأتي:

- الفقرات (1- 15) وتقيس المتغير المستقل (الهوية التنظيمية)، والتي تم استقراؤها من دراسة (Ashforth and Mael, 1995: 60 -62).
- الفقرات (16- 35) وتقيس المتغير التابع (المسار المهني)، والتي تم استقراؤها من دراسة (Naumann and et. al, 1998: 356-359)، وقد اشتملت هذه الفقرات على أربعة أبعاد تابعة وهي:
- الفقرات (16- 20) وتقيس البعد التابع (التأهيل)، وقد استخلصت مضامينها من خلال الطروحات التي قدمها (Bernardin and Russell,1993: 13).
- الفقرات (21- 25) وتقيس البعد التابع (الإبداع)، وقد اشتقت مدلولاتها من دراسة (Cottrill, 1998: 48).
- الفقرات (26 - 30) وتقيس البعد التابع (الاستقلالية)، وقد تم بناء معالمها، من خلال السياقات التي قدّمها (سي، وآخرون، 1997: 169- 174).
- الفقرات (31- 35) وتقيس البعد التابع (الأمن الوظيفي)، وجرى استقاؤها من الطروحات الفكرية التي قدمها (Chatterjee,1995: 220).

4- صدق أداة الدراسة وثباتها:

لقد عرض الباحث الاستبانة على ستة مُحكّمين من أعضاء الهيئة التدريسية المختصين بحقل الإدارة العامة، فضلا عن حقلي علمي الاجتماع والتربية، لغرض تحكيم فقراتها، والتيقُن من صدق المحتوى Content Validity، وقد أجازها المحكّمون وأُجريت عليها التعديلات المقترحة المطلوبة، كما تعززت حالة الصدق هذه من خلال إجراء دراسة أولية اختباريه على عينة مؤلفة من (40) عضوًا من مجتمع الدراسة، حيث تمت استجابتهم حيال الفقرات، وعبّر المستجيبون عن فهمهم للفقرات وعن وضوحها، وكذلك اختبار قدرة الاستبانة على تمثيلها للتعريفات الإجرائية أو ما يُعرف (صلاحية المفهوم - Construct Validity)، طبقًا لمقياس (كيدر وجد - Kidder and Judd)، بالإضافة إلى اختبارها من خلال مقياس (صلاحية المعيار - Criterion - Related Validity)، لغرض التأكد من فاعلية استجابة فقرات الاستبانة المتعلقة بالمتغير التابع وبحسب أبعاده التابعة، ومن قدرتها (التزامنية والتنبؤية- Concurrent & Predictive) في تمييز التغيرات المتوقع حدوثها لدى تعامل المبحوثين معها. وقد أظهرت تلك الاختبارات، مؤشرات إيجابية لصلاحية أداة الدراسة.

وفيما يختص بثبات الدراسة، فقد تم استخراج معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي - Cronbachs Coefficient Alpha for Internal Consistency، والذي جاءت قيمته مرتفعة ويُعتدّ بها في مثل هذه الدراسة وحسبما يأتي:

أ- قيمة الثبات الكلي لعموم الاستبانة = (ألفا a = 0.89).

ب- قيمة الثبات للمتغير المستقل (الهوية التنظيمية) = (ألفا a = 0.82).

ج- قيمة الثبات للمتغير التابع (المسار المهني) = (ألفا a = 0.80).

5- المقاييس الإحصائية للدراسة:

استفادت الدراسة من رزمة الحاسوب الإحصائي (SPSS. 12)، بالإضافة إلى استعانتها ببعض المقاييس المتعلقة بالاستبانة، مثل مقياس (ليكرت Likert) الخماسي لقياس الإجابة عن الفقرات، ومقياس (كيدر وجد - Kidder and Judd) لغرض قياس صلاحية المفاهيم أو التعريفات الإجرائية المعتمدة، ثم مقياس (صلاحية المعيار - Criterion - Related Validity) لقياس حدوث التغير المتوقّع حصوله في المتغير التابع وأبعاده، وإلى جانب ذلك هناك المقاييس والطرق الإحصائية الأخرى الآتية:

أ- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistical Measures) لمعرفة خصائص العينة في إطار العوامل النوعية، والأهمية في ضوء النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات والأبعاد وسلم الترتيب التنازلي حيالها.

ب- مصفوفة ارتباط بيرسون (Pearsons Correlation Matrix) لمعرفة درجات العلاقة الارتباطية بين المستقل والتابع من المتغيرات والأبعاد التي اشتملت عليها الدراسة.

ج- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على فروق المتغير الوسيط في العوامل النوعية للمبحوثين في نظرتهم إلى دور المتغير المستقل في المتغير التابع.

د- اختبار شيفيه (Scheffe Test) لغرض إجراء المقارنات البُعدية للمتغير الوسيط بين فئات العوامل النوعية للمبحوثين في نظرتهم إلى دور المتغير المستقل في المتغير التابع.

هـ- تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance of the Regression Line) للتأكد من صلاحية النماذج الفرضية المعتمدة في الدراسة.

تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار الفرضيات حول دور المتغير المستقل في المتغير التابع وأبعاده.

رابعًا- التحليل الإحصائي للجانب الميداني للدراسة:

1- خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (1)

الخصائص النوعية لعينة الدراسة

العوامل	الفئات	العدد	النسبة
النوع الإنساني	ذكر	199	%91
	أنثى	19	%9
النوع الاجتماعي	متزوج	147	%68
	أعزب	71	%32
نوع العمل	نظري	144	%66
	عملي	74	%34
الشهادة العلمية	دكتوراه	145	%62
	ماجستير	83	%38
اللقب العلمي	أستاذ	3	%2
	أستاذ مساعد	101	%46
	مدرس	87	%40
	مدرس مساعد	27	%12

تابع جدول رقم (1)

العوامل	الفئات	العدد	النسبة
المُسمى الوظيفي	عميد	5	%2
	معاون عميد	8	%4
	رئيس قسم	22	%10
	تدريسي	183	%84
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	42	%19
	من 6 - 10 سنوات	84	%39
	11 سنة فأكثر	92	%42
العمر	30 سنة فأقل	13	%6
	من31 - 40 سنة	76	%35
	41 سنة فأكثر	129	%59
المجموع الكلي للعينة		**218**	**%100**

تحليل معطيات الجدول:

يعكس الجدول رقم (1) الخصائص النوعية للمبحوثين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار، من زاوية واقعية تجسد لطبيعة البيئة والمجتمع المحلي والقيم السائدة عبر ذلك، حيث جاءت فئة الذكور تفوق فئة الإناث بعشرة أمثالها تقريبًا، كما إن فئة المتزوج تتجاوز فئة الأعزب تقريبًا.

وكذلك الحال مع نوع العمل، الذي جاء لصالح العمل النظري، لكون الجامعة – في تشكيل كلياتها وبناء أقسامها العلمية – يغلب عليها الطابع الإنساني والتركيز على العلوم النظرية، بأكثر من العلوم التطبيقية والتقنية، نظرًا لقلة الموارد البشرية والتخصصية وضعف الإمكانيات المادية المساعدة.

وأيضا الشهادة العلمية التي جاءت لصالح فئة الدكتوراه نظرًا لقدم نشأة الجامعة نسبيًا منذ عام 1987، وبالتالي من الطبيعي أن ينظم إليها حملة شهادات الدكتوراه، أو تتوافر فيها الفرصة لمواصلة الدراسة بالنسبة للتدريسيين من حملة الشهادات الأقل، وهذا ينطبق على اللقب العلمي لفئة أستاذ مساعد، من حيث التفسير والتبرير، ولكن لا ينطبق على فئة أستاذ، حيث إن جامعة الأنبار تُوصف بأنها جامعة طاردة وغير مؤثرة، وإن الاهتمام العلمي فيها يشوبه الضعف والغياب، وإن جهود البحث العلمي ذات طبيعة تقليدية ونمطية، فضلاً عن ضعف المستوى العلمي لدى عضو هيئة التدريس، إذ لا يزيد عدد الذين في مرتبة أستاذ عن (11) عضوًا في وقتنا الحالي في عموم الجامعة، وغالبًا فإن عمداء الكليات حاليا لا يحملون مرتبة الأستاذية.

وفيما يختص بعامل المسمى الوظيفي فقد جاءت الفئات بنسب واقعية تعبر عن الوضع التنظيمي للجامعة ذات المحدودية في أنشطتها العلمية والتدريسية.

أما عامل سنوات الخبرة فجاء لصالح فئة (11 سنة فأكثر) وتفسير ذلك راجع إلى أن المسار الوظيفي لعضو هيئة التدريس في جامعة الأنبار، ما هو إلا محصلة للمسيرة المهنية لشخصية الإنسان (المُعلم) الذي تدرّج ليصبح عضوًا في الجامعة، وهذا التفسير ينطبق على عامل العمر، فضلاً عن أن طبيعة العمل الجامعي، تقتضي استقطاب المؤهلين وذوي الخبرة التعليمية، ممن تجاوزت أعمارهم - في الغالب - الأربعين عامًا.

2- الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن سؤال (1)- ما الأهمية النسبية للهوية التنظيمية كمتغير مستقل، وللمسار المهني كمتغير تابع، بحسب وجهة نظر المبحوثين في جامعة الأنبار؟

جدول رقم (2)

الأهمية النسبية للمتغيرين المستقل والتابع

رقم الفقرات في الاستبانة	الدليل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى المتوسط*
1 - 15	المتغير المستقل (الهوية التنظيمية)	217	080	2	منخفض
16 - 35	المتغير التابع (المسار المهني)	259	062	1	متوسط

* دلالة المقياس من (1) درجة إلى (5) درجات: أي أن (49. 2 فأدنى) منخفض، وإن (2.50-3.49) متوسط، وإن (3.50 فأعلى) مرتفع.

تحليل معطيات الجدول:

يتضح من الجدول رقم (2) أن المتغير المستقل (الهوية التنظيمية)، قد عكس انخفاضًا في درجة تأييد المبحوثين، في ضوء قيمة الوسط الحسابي الإجمالي للمتغير والبالغ قدره (2.17). مما يعني أن المبحوثين يعانون من حالة فقدان واستشعار للهوية التنظيمية الجامعية، وهي مغيبة في الوسط التعليمي، بسبب السياسات التقليدية المنكفئة على ذاتها والتي تعم الأجواء العامة في الجامعة، دون أن تنهض قيادة تحويلية جديدة بسياسات حيوية للتحول والتغيير نحو استعادة الثقة بالهوية التنظيمية عند الأعضاء التدريسيين في الجامعة.

وفيما يتعلق بالمتغير التابع (المسار المهني)، فإن وسطه الحسابي الإجمالي قد جاء بدرجة متوسطة مقدارها (2.59) كمحصلة تراكمية لوجهات نظر المبحوثين وتراثية مسيرتهم المهنية، على أقل تقدير من الناحية العلمية والتعليمية ذات القيم الأدبية والاعتبارية، قبل القيم المادية والاقتصادية.

الإجابة عن سؤال (2)- ما الترتيب التنازلي والأهمية النسبية للأبعاد التابعة (التأهيل، الإبداع، الاستقلالية، الأمن الوظيفي) بحسب وجهة نظر المبحوثين في جامعة الأنبار؟

جدول رقم (3)

الترتيب التنازلي والأهمية النسبية للأبعاد التابعة

رقم الفقرات في الاستبانة	الدليل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى المتوسط*
20 - 16	البُعد التابع (التأهيل)	355	066	1	مرتفع
25 - 21	البُعد التابع (الإبداع)	209	093	4	منخفض
30 - 26	البُعد التابع (الاستقلالية)	266	074	2	متوسط
35 - 31	البُعد التابع (الأمن الوظيفي)	240	083	3	منخفض

– دلالة المقياس من (1) درجة إلى (5) درجات: أي أن (2.49 فأدنى) منخفض وإن (2.50–3.49) متوسط، وإن (3.50 فأعلى) مرتفع.

تحليل معطيات الجدول:

تشير معطيات الجدول (3) إلى أن البُعد التابع (التأهيل) قد حاز على قيمة وسطية مرتفعة بلغت (3.55) قياسًا مع الأبعاد التابعة الأخرى المتوسطة والمنخفضة، وتفسير ذلك يرجع لكون هذا البُعد يرتبط بنظرة المبحوث وتقييمه لقدراته الشخصية ومهاراته الذاتية، بخلاف الأبعاد التابعة الأخرى التي جاءت بأوساط حسابية منخفضة كالبُعدين (الإبداع، والأمن الوظيفي) أو متوسطة كبُعد (الاستقلالية)، والتي تعتمد في تقييمها على المعطيات المادية والسياسات والقرارات التي تتبناها الجامعة باتجاه أعضاء الهيئة التدريسية، الذين يشعرون بضعف المنجزات الإبداعية وبضعف الأمن الوظيفي، إلى جانب شعورهم بتوسط بُعد الاستقلالية نسبيًا في حياتهم العملية، مما يعكس حالة تخلّفية في الأداء الجامعي لجامعة الأنبار بناءً على تلك المؤشرات.

الإجابة عن سؤال (3)- هل ثمة علاقة ارتباطية إحصائية دالة عند مستوى دلالة (a=001) بين الهوية التنظيمية والمسار المهني بصورة مجتمعة أو بُعدية منفردة؟

جدول رقم (4)

معاملات بيرسون Pearson للعلاقة الارتباطية

الأبعاد التابعة / المتغير المستقل	التأهيل	الإبداع	الاستقلالية	الأمن الوظيفي	إجمالي العلاقة
الهوية التنظيمية	0525*	0449*	0595*	0656*	0556*

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a = 0.01).

تحليل معطيات الجدول:

يتضح من جدول (4) وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغير المستقل (الهوية التنظيمية) والمتغير التابع (المسار المهني) بمختلف أبعاده التابعة، حيث إن إجمالي هذه العلاقة الارتباطية جاء بنسبة قدرها 55.6 % أي أن المبحوثين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار يؤمنون بأن هذه النسبة الإجمالية للعلاقة الارتباطية تجعل من مسارهم المهني مُناطًا بمتغير الهوية التنظيمية، لما لها من أثر وعلاقة دالة في هذا المسار. وقد توزعت هذه العلاقة عبر علاقة الهوية التنظيمية مع أبعاد المسار المهني، بحيث حازت العلاقة مع البُعد التابع (الأمن الوظيفي) درجة ارتباط أعلى من الأبعاد التابعة على التوالي (الاستقلالية، والتأهيل، والإبداع)، وبما يدلل على أن للهوية التنظيمية انعكاسات مهمة في بلورة المسار المهني وإنجاحه لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، وينبغي مراعاة تلك الانعكاسات عند أية محاولة تطويرية لهيكلة الوظائف وإدارة الموارد البشرية في جامعة الأنبار في المستقبل.

الإجابة عن سؤال (4)- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين، لدور الهوية التنظيمية في المسار المهني، تُعزى للمتغير الوسيط بعوامله النوعية (النوع الإنساني، النوع الاجتماعي، نوع العمل، الشهادة العلمية، اللقب العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، العمر)؟

جدول رقم (5)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق البُعدية

العوامل	مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
النوع الإنساني	بين المجاميع	1	25018	25018	0417	0954
	داخل المجاميع	216	84294	0390		
	الكلي	217	109312	-		
النوع الاجتماعي	بين المجاميع	1	37511	37511	0866	1112
	داخل المجاميع	216	71801	0322		
	الكلي	217	109312	-		
نوع العمل	بين المجاميع	1	26555	26555	0772	0839
	داخل المجاميع	216	82757	0381		
	الكلي	217	109312	-		
الشهادة العلمية	بين المجاميع	1	39306	39306	9571	* 0119
	داخل المجاميع	216	70006	0324		
	الكلي	217	109312	-		

تابع جدول رقم (5)

العوامل	مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
اللقب العلمي	بين المجاميع	3	22518	7506	12665	* 0564
	داخل المجاميع	214	96046	0448		
	الكلي	217	118564	-		
المسمى الوظيفي	داخل المجاميع	3	27422	9140	13429	* 0750
	بين المجاميع	214	91142	0425		
	الكلي	217	118564	-		
سنوات الخبرة	داخل المجاميع	2	31602	15801	11800	* 0168
	بين المجاميع	215	81817	0380		
	الكلي	217	113419	-		
العمر	داخل المجاميع	2	33527	16763	12946	*0388
	بين المجاميع	215	79892	0715		
	الكلي	217	113419	-		

ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.0001).

- قيم (F) الجدولية عند مستوى دلالة (a = 0.01) ودرجات حرية (1، 216 = 6.114)، و(2، 215 = 6.118). و(3، 214 = 6.124).

تحليل معطيات الجدول:

يتضح من الجدول رقم (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين إزاء دور الهوية التنظيمية في المسار المهني، تعزى للمتغير الوسيط بعوامله النوعية (الشهادة العلمية، اللقب العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، العمر)، استنادًا إلى ارتفاع قيم (F) المحسوبة لهذه العوامل الخمسة عن قيم (F) الجدولية العائدة لها.

كما إن عوامل النوع الإنساني، والنوع الاجتماعي، ونوع العمل، لم تشر إلى أية فروق في تصورات المبحوثين، استنادًا إلى انخفاض قيم (F) المحسوبة لتلك العوامل عن قيم (F) الجدولية العائدة لها،عند درجات حرية (1، 216 = 6.114)، حيث جاءت قيمة (F) المحسوبة لعامل (النوع الإنساني) (0.417) وبمستوى دلالة (0.954)، وجاءت قيمة (F) المحسوبة لعامل (النوع الاجتماعي) (0.866) وبمستوى دلالة (112. 1)، وأيضا جاءت قيمة (F) المحسوبة لعامل (نوع العمل) (0.772) وبمستوى دلالة (839.0)، مما يعني استبعاد هذه العوامل الثلاثة عند إجراء الاختبارات الاستكمالية، للمقارنات البُعدية Post Hoc Test- باستخدام (اختبار شيفيه Scheffe Test) للتعرف على تفاصيل الفروق الحاصلة.

جدول رقم (6)

نتائج (اختبار شيفيه Scheffe Test) للمقارنات البُعدية

العوامـــــل	الفئـــــــات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الشهادة العلمية	دكتـــــوراه	*923	470
	ماجستير	063	290
	أستاذ	813	430
اللقب العلمي	أستاذ مساعد	* 893	450
	مدرس	54,3	390
	مدرس مساعد	053	270
المسمى الوظيفي	عميد	003	210
	معاون عميد	013	0 .22
	رئيس قسم	064	0 50
	تدريسي	* 114	0 53
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	283	0 32
	من6 - 10 سنوات	643	0 41
	11 سنة فأكثر	* 084	0 51
العمر	30 سنة فأقل	623	0 40
	من 31 - 40 سنة	963	0 49
	41 سنة فأكثر	* 444	0 59

- دلالة المعيار من (1) درجة إلى (5) درجات: أي أن (49. 2 فأدنى) منخفض، وإن (2.50 -3.49) متوسط، وأن (50. 3 فأعلى) مرتفع.

تحليل معطيات الجدول:

يتضح من الجدول رقم (6)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين تصورات المبحوثين حول دور الهوية التنظيمية في المسار المهني، تعزى للعوامل النوعية على أساس عامل الشهادة العلمية، حيث كان الفرق لصالح الفئة (دكتوراه) بمتوسط إجابة مرتفع بلغ (3.92)، وعلى أساس عامل (اللقب العلمي)، حيث كانت الفروق لصالح الفئة (أستاذ مساعد) بمتوسط إجابة مرتفع بلغ (3.89)، وعلى أساس عامل (المسمى الوظيفي)، حيث كانت الفروق لصالح الفئة (تدريسي) بمتوسط إجابة مرتفع بلغ (4.11)، وعلى أساس عامل (سنوات الخبرة)، حيث كانت الفروق لصالح الفئة (11 سنة فأكثر) بمتوسط إجابة مرتفع بلغ (4.08)، وعلى أساس عامل العمر ، حيث كانت الفروق لصالح الفئة (41 سنة فأكثر) بمتوسط إجابة مرتفع بلغ (4.44).

3- اختبار صحة فرضيات الدراسة:

اختبار صلاحية النماذج الفرضية:

جدول رقم (7)

تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance of the Regression Line)

لاختبار صلاحية النماذج الفرضية

الدليل	المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيم (F) المحسوبة	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R 2)	مستوى دلالة (F)
فرضية (1)	الانحدار	1	98715	98715				
	الخطأ	217	75485	0347	204006	0554	0259	*0000
	الكلي	218	174200	-				
فرضية (2)	الانحدار	1	100200	100222				
	الخطأ	217	73978	0340	198444	0522	0254	*0000
	الكلي	218	174200	-				
فرضية (3)	الانحدار	1	94626	94626				
	الخطأ	217	79574	0366	5708	0448	0082	*0000
	الكلي	218	174200	-				
فرضية (4)	الانحدار	1	96781	96781				
	الخطأ	217	77419	0356	299861	0592	0316	*0000
	الكلي	218	174200	-				
فرضية (5)	الانحدار	1	99452	99452				
	الخطأ	217	74.748	0.344	312011	0654	0382	*0000
	الكلي	218	174.200	-				

– ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a =0.0001).

قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة (a=0.0001) ودرجات حرية (217,1) = (6.112).

تحليل معطيات الجدول:

تشير نتائج الجدول رقم (7) إلى إثبات صلاحية النموذج الفرضي البديل للفرضيات (1، 2، 4، 5)، بوجود علاقة بين متغيراتها المختبرة، والى عدم إثبات صلاحية النموذج الفرضي للفرضية (3) التي نفت وجود العلاقة، حيث إن الفرضيات التي أثبتت صلاحية نموذجها الفرضي، استندت إلى ارتفاع قيم (F) المحسوبة فيها عن قيمها الجدولية عند مستوى دلالة (a =0.01) والبالغة (6.112)، في حين كانت قيمة (F) المحسوبة بالنسبة للفرضية (3) والبالغة (5.708)، هي أدنى من قيمتها الجدولية والبالغة (6.112).

كما إن المتغير المستقل (الهوية التنظيمية)، قد أشار إلى قيم تفسيرية متعددة من التباين للتنبــؤ بـــالمتغير المستقل (المسار المهني) وبأبعاده التابعة، كما أشارت إليها نتائج الفرضية (1، 2، 4، 5) عدا الفرضـــية (3)، حيث أوضحت المعطيات أن الهوية التنظيمية تُفسر ما مقداره (38.2%) من التباين للتنبؤ بالبُعد التابع (الأمـــن الوظيفي)، طبقًا لمعطيات الفرضية (5)، وأيضا تفسر ما مقداره (6. 31%) مع (الاستقلالية) في الفرضية (4)، وكذلك مع الفرضية (2) بالنسبة للتأهيل بقدرة تفسيرية بلغت (25.4%)، وشكلت الفرضية (1) قـــوة تفـــسيرية إجمالية لمتغير الهوية التنظيمية المستقل بلغت (25.9%) للتنبؤ بمتغير المسار المهني المستقل.

وهذا يعني صلاحية الفرضيات (1، 2، 4، 5) وإبقائها للاختبار، لوجود علاقة مهمة وبدلالات إحـــصائية للمتغير المستقل (الهوية التنظيمية) في المتغير التابع (المسار الوظيفي) ومع (ثلاثة) أبعاد منـــه، مـــع اســـتبعاد وجود علاقة مهمة وبدلالة إحصائية للفرضية رقم (3) نظرًا لمحافظتها على حالة النفـــي التـــي دلـــل عليهـــا الاختبار، بحيث سيتم استبعادها من اختبار تحليل الانحدار المتعدد اللاحق للتعرف على الدور المحتمل للمتغيـــر المستقل في المتغير التابع وأبعاده التابعة أيضا.

جدول رقم (8)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

لاختبار دور المتغير المستقل (الهوية التنظيمية) في المتغير التابع (المسار المهني) وأبعاده

دليل المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)	رقم الفرضية	دليل المتغير التابع
الهوية التنظيمية	0414	0039	0154	8423	*0000	1	المسار المهني
الهوية التنظيمية	0533	0025	0086	7108	*0000	2	التأهيل
الهوية التنظيمية	0217	0034	0113	7564	*0000	4	الاستقلالية
الهوية التنظيمية	0196	0102	0264	9142	*0000	5	الأمن الوظيفي

– ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a =0.01).

قيمة (T) الجدولية عند مستوى دلالة (a =0.01) ودرجات حرية (1 ,217) = (6.112).

تحليل معطيات الجدول:

تشير بيانات الجدول رقم (8) إلى أن المتغير المستقل (الهوية التنظيمية) له دور مهم بدلالـــة إحـــصائية، سواء في المتغير التابع (المسار المهني) أو في أبعاده التابعة (التأهيل، الاستقلالية، الأمـــن الـــوظيفي)، وذلـــك

استنادًا إلى قيم (T) المحسوبة، والتي جاءت قيمها المعملية أعلى من قيم (T) الجدولية، مما يقتضي رفض فرضيات النفي، والقبول بالفرضيات البديلة التي تثبت وجود الدور الهام ذي الدلالة الإحصائية، في ضوء معطيات العلاقة التي أوضحتها بيانات الجدول أعلاه للفرضيات (1، 2، 4، 5). وهذا يعني أن الهوية التنظيمية لها دور كبير ومؤثر في بلوغ المسار المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي مستوياته الإيجابية إذا ما جرى الأخذ والاهتمام بمرتكزات وأبعاد الهوية التنظيمية (التأهيل، الاستقلالية، الأمن الوظيفي) عبر سياسات الجامعات وقراراتها المتخذة، كضمانة في الإصلاح والتطوير الإداري المستقبلي.

خامسًا- نتائج الدراسة:

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة، والتي كان للوضع البيئي المتدهور - الذي تعمل فيه مؤسسة جامعة الأنبار تحت ظروف الاحتلال الأجنبي - أثرًا بارزًا في بلورتها وانعكاساتها، ضمن استجابة المبحوثين، وهي:

1- إن تصورات عينة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار، إزاء الهوية التنظيمية، كانت منخفضة بدليل انخفاض مستوى متوسطها البالغ (17. 2) كما في الجدول رقم (2)، مما يعني وجود خلل مستديم في التفاعل بين إدارة الجامعة وأعضائها، فضلاً عن وجود مشكلات بينية بحاجة إلى تحليل ودراسة متكررة في المستقبل.

2- إن تصورات عينة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار، إزاء المسار المهني، كانت متوسطة بدليل توسط مستوى متوسطها الحسابي البالغ (2.59) كما في الجدول رقم (2)، مما يعني أن المسار المهني يعتمد على مجموعة متغيرات ومدخلات، يجب أن تحظى بالعناية من قبل إدارة الجامعة، لضمان تصاعد هذا المتغير في مستواه مستقبلاً، ضمن محاولات التطوير التي يُمكن تبنّيها لاحقا حينما تصبح الظروف مناسبة.

3- دللت مؤشرات الجدول رقم (3) على أن المبحوثين يشعرون بأهمية ودور الأبعاد التي يتشكل من خلالها مسارهم الوظيفي، لكنهم في الوقت ذاته يشعرون بانخفاض درجة بُعد (الإبداع) وبُعد (الأمن الوظيفي) في حياتهم الوظيفية والعملية، فضلاً عن شعورهم بدرجة متوسطة لبُعد (الاستقلالية) وبدرجة مرتفعة لبُعد (التأهيل)، والمبحوثون في ذلك يؤكدون ثقتهم بأنفسهم ومستويات أدائهم، لكنهم لا يؤكدون مثل تلك الثقة مع إدارتهم وقياداتهم الجامعية المعنية أصلا بتوفير أجواء الإبداعية وتأمين الأمن الوظيفي لأعضائها، لكنها لا ترتقي نحو توفير مثل تلك الأجواء للأعضاء، وهذا ما دللت عليه استجاباتهم في هذهِ الدراسة، مع مراعاة المشكلة العامة التي تحيط بأجواء العراق عموما، من جرّاء الاحتلال الأجنبي.

4- أشارت معطيات جدول رقم (4) إلى وجود علاقات ارتباطية ذات دلالات إحصائية بين الهوية التنظيمية والمسار المهني وبمختلف أبعاده، حيث بلغت قيمة أجمالي العلاقة الارتباطية (0.556)، مما يعني أن المسار المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار، يتوقف على درجة شعورهم بوجود الهوية التنظيمية المغيبة أصلا عن حياتهم الوظيفية والعملية.

5- أوضحت نتائج تحليل التباين الأحادي بأن دور الهوية التنظيمية في المسار المهني، يخضع للفروق الحاصلة في العوامل النوعية على أساس (الشهادة العلمية، واللقب العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والعمر) ولا يخضع على أساس (النوع الإنساني، والنوع الاجتماعي، ونوع العمل)، كما في الجدول رقم (5).

6- أظهرت نتائج (اختبار شيفيه) للمقارنة بين فئات العوامل إزاء دور الهوية التنظيمية في المسار المهني، أن حاملي شهادة الدكتوراه، ذوي اللقب العلمي – أستاذ مساعد – من التدريسيين – ولهم خبرة (11) سنة فأكثر وبأعمار (41) سنة فأكثر، هم الأكثر إدراكًا لذلك الدور بين المتغيرات بحكم محصلاتهم العلمية وتجاربهم الإنسانية ومواقفهم الذاتية، دون غيرهم من الفئات الأخرى، كما في الجدول رقم (6).

7- بينت نتائج اختبار صلاحيات النماذج الفرضية، من خلال تحليل تباين الانحدار في الجدول رقم (7)، صلاحية الفرضيات رقم (1، 2، 4، 5) نظرًا لارتفاع قيمة (F) المحسوبة عن قيمة (F) الجدولية لكل منها، باستثناء الفرضية رقم (3) التي انخفضت قيمة (F) المحسوبة لها عن قيمتها الجدولية، دون أن تشير إلى قيمة تفسيرية يُعتدّ بها، كما بالنسبة للفرضيات الصالحة، ذات القوة التفسيرية المعول عليها في الاختبار اللاحق (تحليل الانحدار المتعدد).

8- أوضحت نتائج (تحليل الانحدار المتعدد) في جدول رقم (8)، رفض فرضيات النفي، والقبول بفرضيات الإثبات البديلة التي أكدت وجود علاقة مهمة وبدلالة إحصائية واضحة للمتغير المستقل (الهوية التنظيمية) في المتغير التابع (المسار المهني) أو في أبعاده التابعة (الثلاثة) وهي (التأهيل، الاستقلالية، الأمن الوظيفي) في ضوء قيم (T) المحسوبة، المرتفعة عن قيم (T) الجدولية، مما يقتضي التعاون معها فعليًا، إذا ما سعت إدارة جامعة الأنبار إلى دعم وتطوير المسار المهني لأعضائها التدريسيين في المستقبل، عبر وضع آليات لإحلال الهوية التنظيمية في الوسط الجامعي.

سادسًا- توصيات الدراسة:

تقدم الدراسة إلى المعنيين بتطوير الإدارة والعملية التعليمية في الجامعات العربية والعراقية على وجه الخصوص، مجموعة عملية من التوصيات المستقبلية، تعزز من قيمة الأخذ بميزة الهوية التنظيمية في دعم المسار المهني لأعضاء الجامعة والعاملين فيها، وحسبما يأتي:

1- التعامل الفعلي والحقيقي من قبل المسئولين في الجامعات، مع الأسباب والمشكلات المقوضة لشعور أعضاء الجامعة، بغياب الهوية التنظيمية عن حياتهم الوظيفية ومسارهم المهني، والعمل على إزالة تلك الأسباب عبر عبارات الشفافية والاستماع إلى الآراء، بصورة دورية ومستمرة.

2- إزالة حالات القطيعة الحاصلة بين الجامعة والبيئة الاجتماعية، وذلك من خلال إيجاد برامج تعاون ولقاءات متفاعلة بين الجامعة والمجتمع، والقيام بأنشطة تديم الروابط الإيجابية وتؤدي إلى تحقيق أنشطة ذات خدمة اجتماعية ملموسة تخدم الطرفين.

3- إشاعة الاهتمام المؤثر ماديًا ومعنوياً من قبل الجامعات بأعضائها التدريسيين وبشكل إيجابي، يترجم للعناية بإشباع الحاجات ودعم العملية التعليمية بالأواصر الأخلاقية والوطنية، وذلك من خلال برامج الدعم المتزايدة وإيجاد قوانين مفيدة في هذا الغرض وضمن إطار الخدمة الجامعية والحقوق الوظيفية، التي تقوي من الانتماء والثقة المتبادلة.

4- قيام إدارة الجامعات، بفتح برامج تدريبية وتثقيفية لأعضائها تنصبُّ – من خلال إشراك ذوي الاختصاص الاجتماعيين والتربويين والإداريين – على تكريس مفاهيم الهوية التنظيمية والتعريف بدور هذا المفهوم في تنشيط الحياة المهنية وتحسين السلوك التنظيمي.

5- دعم جهود البحث العلمي، نحو إجراء المزيد من الدراسات في المستقبل حول موضوع الهوية التنظيمية وما يتعلق بها من الموضوعات الأخرى، في سبيل تحقيق تكاملية بحثية تخدم الجامعة وأعضاءها، وترسم لهما معالم واضحة للهوية التنظيمية، عبر الأنشطة والفعاليات، التي تنهض بها الجامعة ضمن بيئتها الاجتماعية.

6- قيام المؤسسات التعليمية بنشر القيم الإيجابية مثل الاهتمام بالأعضاء، والعدالة، والثقة، القيم الاجتماعية، لغرض تحقيق الفاعلية الجامعية وبلورة قيمها في أداء أعضائها، بما يعزز الشعور الإيجابي بجدوى السلوك الحضاري التنظيمي.

المراجـــع

أولاً- مراجع باللغة العربية:

- رشيد، مازن فارس. 2003. ***الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته***. الرياض: مركز البحوث، كلية العلوم الإدارية.
- سي، ستيفن؛ وويل رايت؛ وروبرت هييز. 1997. "التنافس من خلال التصنيع"، في كتاب: ***فـــن الإدارة***، جمعهـا: جو زيف أل باور، ترجمة: د. أسعد أبو لبدة. عمان: دار البشير.
- فرنش، وندل؛ وسيسل بيل جونير. 2000. ***تطوير المنظمات: تدخلات علم السلوك لتحسين المنظمة***"، ترجمـة: د. وحيد بن أحمد الهندي. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- القرالة، أروى عبد السلام. 2005. ***أثر المشاركة في بلورة التماثل التنظيمي***"، رسالة ماجستير غيـر منـشورة، الكـرك (الأردن) جامعة مؤته.
- القريوتي، محمد قاسم. 2003. ***السلوك التنظيمي***". ط4. عمان: دار الشروق.

ثانيًا- مراجع باللغة الأجنبية:

- Albert, S.; B. E. Ashforth, and J. E. Duthon. 2000. "Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges", ***Academy of Management Review***, Vol.25, No.1, PP. 13 -27.
- Ashforth, B. E. and F. A. Mael. 1995. "Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual", ***Advances and Strategic Management***, Vol. No. 13, PP. 19 - 64.
- Beardwell, Ian and Len Holden. 2001. ***Human Resource Management: A Contemporary Approach***. 3rd ed., London: Pearson Education Limited.
- Chatterjee, B. 1995. ***Human Resources Management***, New Delhi: Sterling Publishing.
- Coburn, David. 1998. "***Balancing Home, Work Still Big Concern***", Columbus Dispatch, 16, P.8.
- Cottrill, K. 1998. "Reinventing Innovation", ***Journal of Business Strategy***, March - April, PP.47-51.
- Dessler, G. 1999. "How to Earn your Employees Commitment", ***Academy of Management Executive***, Vol. 13, No.2, PP. 58 - 67.
- Dutton, J.E; J.M. Bukerich, and C.V. Harguail. 1994. "Organizational Images and Member Identification", ***Administrative Science Quarterly***, No. 39, PP. 239 -263.
- Finkalstein, Lisa M.; Jr. Melvin E. Gonnerman and Sara K. Foxgrover. 2001. "***The Stability of Generation Identification Over Time and Across Contexts***", Experimental Aging Research, (27), PP. 377-397.
- Fiol, C. M. and A. Huff. 1992. "Maps for Managers: Where are we? Where do we Go From Here?", ***Journal of Management Studies***, No. 29, PP. 267-285.

- Johnson, W. L.; and A. M. Johnson, and F. Heimberg. 1999. "A Primary and Second-order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire", ***Educational & Psychological Measurement***, No. 59, PP.159 -170.

- Kiriakidou, Olivia and Lynne J. Millward. 2000. "Corporate Identity: External Reality or Internal fit", ***Corporate Communication: an International Journal***, Vol. 5, No.1, PP. 49 - 58.

- Leedy, Paul D. and Ormrod. 2001. ***Practical Research: Planning and Design***, 7th ed., New Jersey: Merrill Prentice - Hall.

- Mael, Fred A. and Blake E. Ashforth. 2001. "Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting the Benefits and Risks", ***Journal for the Theory of Social Behavior***, Vol. 13, No. 2, PP. 197 - 222.

- Markwick, N. and C. Fill. "Towards a Framework for Managing Corporate Identity", ***European Journal of Marketing***, Vol. 31, No. 5/6, PP. 296 - 409.

- Naumann, Stefanie E.; Nathan Bennett; Robert Bies; and Christopher L. Martin. 1998. "Laid Off, But Still Loyal: The Influence of Perceived Justice and Organizational Support", ***International Journal of Conflict Management***, Vol. 9, No.4, PP. 356 - 369.

- Olins, W. 1995. ***The New Guide to Identity***. London: Gower Publishing.

- Pernardin, John and Joyce Russell. 1993. ***Human Resource Management***. New York: McGraw - Hill.

- Pratt, M. G. and P. O. Foreman. 2000. "The Beauty of and Barriers to Organizational Theories of Identity", ***The Academy of Management Review***, Vol. 25, No. 1, PP. 141 - 173.

- Ryff, C. and C. Keyes. 1995. "The Structure of Psychological Well - being Revisited", ***Journal of Personality and Social Psychology***, Vol. 69, No. 4, PP. 713 -733.

- Schein, Edger H. 1980. ***Occupational Psychology***, 3rd ed., New Jersey: Prentice - Hall, Inc,.

- Schermerhorn, John R. ***Management***. 6th ed. John Wiley & Sons Inc,.

- Schrodt, P. 2002. "The Relationship between Organizational Identification and Organizational Culture: Employee Perceptions of Culture and Identification in a Retail Sales Organization", ***Communication Studies***, Vol. 53, No. 2, PP. 189 - 203.

- Scott, S. G. and V. R. Lane 2000. "A Stakeholder Approach to Organizational Identity", ***Academy of Management Review***, Vol. 1025, No.1, PP. 34 - 62.

- Swkaran, Uma. 2000. ***Research Methods for Business: A Skill Building Approach***. 4th ed. John Wiley & Sons, Inc,.

- Van Rekom, J. 1997. "Deriving an Operational Measure of Corporate Identity", ***European Journal of Marketing***, Vol. 31, No. 5/6, PP. 410 - 422.

- Vaughn, Mina A. 1997. "Organizational Identification Strategies and Values in High Technology Industries: A Rhetorical - Organizational Approach to the Analysis of Socialization Processes in Corporate Discourse", ***Journal of Public Relations Research***, Vol. 9, No. 2, PP. 119-139.

- Woods, Peter and Bob Jeffrey. 2002. "The Reconstruction of Primary Teachers Identities", ***British Journal of Sociology of Education***, Vol. 23, No. 1, PP. 72 - 92.

(ملحق رقم 1)

حضرة الزميل المحترم والتدريسي الفاضل في جامعة الأنبار:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعـد:

يقوم الباحث بدراسة وتحليل دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني، وذلك من خلال التعرف على تصورات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار.

فيرجى وضع علامة (√) في المربع المناسب لاختيارك، ولا توجد ضرورة إلى ذكر الاسم، وستكون المعلومات مكرسة لأغراض البحث العلمي فقط، شاكرين لكم تعاونكم بهذا الخصوص.

ولكم بالغ الاحترام ...

الباحث:

المكون الأول- المعلومات النوعية:

1- النوع الإنساني-	ذكر	أنثى	
2- النوع الاجتماعي-	متزوج	أعزب	
3- نوع العمل-	نظري	عملي	
4- الشهادة العلمية-	دكتوراه	ماجستير	
5- اللقب العلمي-	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس
	مدرس	مساعد	
6- المسمى الوظيفي-	عميد	معاون	عميد
	رئيس قسم	تدريسي	
7- سنوات الخبرة-	5 سنوات فاقل	من 6- 10 سنوات	11 سنة فأكثر
8- العمر-	30 سنة فاقل	من 31-40 سنة	41 سنة فأكثر

المكون الثاني- فقرات الاستبانة:

يرجي وضع إشارة (√) داخل المربع المناسب لرأيك، طبقا للدرجة القياسية المعطاة في الحقل:

م	مضمون الفقرة	أؤيد تماما 5	أؤيد 4	محايد 3	لا أؤيد 2	لا أؤيد تماما 1
1	يجعلني عملي في هذه الجامعة مسرورًا					
2	أتصدى لمن ينتقد جامعتي على أخطائها					
3	أعمل لتحقيق سياسة الجامعة عبر واجباتي					
4	أقدّم لهذه الجامعة كل الولاء المطلوب فعليًا					
5	افتخر أمام الغير بما أنجزته هذه ا لجامعة					
6	مستقبلي بالحياة مرهون بمستقبل جامعتي					
7	تعلقي بهذه الجامعة يشبه تعلقي بأسرتي					
8	أشكل مع زملائي تكاملا في أداء الواجب					
9	تتطابق القيم في جامعتي مع قيمي الذاتية					
10	اهتم بمشكلات جامعتي كاهتمامي بمشكلاتي					
11	أشعر باحترام جامعتي من قبل أبناء المجتمع					
12	تحظى جامعتي بتميُزها عن الجامعات الأخرى					
13	تُوفر جامعتي الأسباب التي تدفعني للبقاء فيها					
14	أدرك تحقق مضامين العدالة في هذه الجامعة					
15	أقرّ بأن جامعتي تمثل مكانًا للمواطنة الصالحة					
16	ثمة تناسب بين مؤهلاتي وطبيعة عملي الحالي					
17	أحظى بفرص تدريبية لدعم خبراتي الجامعية					
18	تتوزع المسئوليات الجامعية حسب الاستحقاق					
19	أشعر بالرضا نتيجة لتميزي في أداء المهام					
20	تعتمد جامعتي معايير تطوير الأداء في خططها					

تابــع الجــدول

م	مضمــــون الفقـــــرة	أؤيد تماما 5	أؤيـد 4	محايـد 3	لا أؤيـد 2	لا أؤيد تماما 1
21	يـدرك الأعضاء دعـم الجامعـة للحـالات الإبداعيـة					
22	تُقيم الجامعـة بـرامج معلومـة لتنميـة الابتكـارات					
23	تـنهض الجامعـة بمـشروعات ذات صـفة إبداعيـة					
24	تأخذ جامعتي بنمط القيـادة الإبداعيـة فـي توجهاتهـا					
25	تتبنّى الجامعة تطورات حديثـة في أسـاليب عملهـا					
26	يشعر عضو الجامعة باستقلاليته عند أدائـه لعملـه					
27	ينال العضو منصبه الجامعي عن أحقيـة دون تحيـز					
28	يـؤدّي العـضو عملـة الجـامعي دون ضـغط رقـابي					
29	يتمتع العضو فـي عملـه الجـامعي بصلاحيات وافيـة					
30	تحرص الجامعة على أن تعمل إداراتها دون تـضارب					
31	يتمتـع الجميـع بحقـوقهم الوظيفيـة فـي هـذه الجامعـة					
32	يكـسبني عملـي الحـالي الراحـة النفـسية المطلوبـة					
33	يثق العضو فـي تعاملـه مـع الرؤسـاء بهذه الجامعـة					
34	يـوفر عملـي بهذه الجامعـة تحقيـق آمـالي المـستقبلية					
35	أؤدّي أعمـالا إضـافية لجـامعتي لأننـي أؤمـن بـذالك					

The role of organizational identity on the dimensions of career path: A Field study of the teaching faculty members in AL-Anbar University

Fahmi K. AL-Fahdaw

Assistant Professor - Public Administration Department
College of Administration and Economics
AL-Anbar University - Iraq

Abstract

The purpose of this study was to examine the role of organizational identity on the dimensions of career path of the teaching faculty members at the Iraqi-AL-Anbar University.

The investigator developed a (35-item), 5-Likert scale questionnaire for to measure the variables and dimensions four questions and five hypotheses were set out, as mechanisms of the study to achieve its goals. a simple, randomly selected sample (n = 218) respondents with an (27%) of the total population.

Some statistical, techniques (descriptive and analytical) were used for answering the question and testing the study hypotheses.

The questionnaire was content validated by a panel and experts, reliability as (a = 0.89) by Chronbach Alpha.

The results of the study were as follows:

1- The Perspective of the respondents towards organizational identity as an independent variable was low (mean = 2.11). The perspective of the respondents towards career path as a dependent variable was middle (mean = 2.66). independent and dependent it was high with a percentage of (0.554).

2- There was a statistical significant correlation (Pearson) between the.

The study Presented the future re commendations:.

1- The universities should enact the organizational identity, supporting the behavior of the teaching faculty members. By transparent dialogues and listening to the different opinions from time to time.

2- The concrete and moral support should be devoted by the university towards the teaching members positively reflecting the support of the teaching process in the university.

The educational institution must play a role in implanting and enhancing the Positive values, such as concerning with members, Justice, trust and social values, to achieve the university effectiveness and enhancing its values in the Performance of university members.